



Milieux d'Accueil de l'Enfant Mode d'emploi



Mars 2024

A qui est destinée cette brochure ?

D'abord, bien sûr aux militant-e-s et aux affilié-e-s de la CNE. Mais au-delà, à tous les membres du personnel des Milieux d'Accueil de l'Enfance pour les secteurs agréés, subsidiés et non subsidiés. N'hésitez donc pas à remettre un exemplaire de cette brochure à vos collègues.

Qu'allez-vous trouver dans cette brochure ?

Une foule de renseignements concernant :

1. Durée du travail	4
2. Repos du dimanche	7
3. Jours fériés.....	7
4. Barèmes et classification	8
5. Ancienneté	9
6. Jours de congé	9
7. Vacances annuelles	10
8. Frais de transport	10
9. Sursalaires pour prestations irrégulières	11
10. Prime syndicale.....	11
11. Allocation de fin d'année	11
12. Incapacité de travail.....	12
13. Petits chômages	12
14. Aménagement de la fin de carrière professionnelle et plan tandem	12
15. Crédit-temps	13
16. Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)	15
17. Congé - éducation payé (cep)	15
18. Avantages acquis	16
19. Règlement de travail	16
20. La vie de l'entreprise.....	16

Des conditions plus favorables sont prises dans certains services.

Nous vous souhaitons bonne lecture et restons à votre entière disposition pour de plus amples renseignements.

Vos permanentes régionales, vos déléguées et délégués CNE.

NB: Sauf précision, tous les montants sont des montants bruts.

1. DUREE DU TRAVAIL

(Loi du 16/03/1971)

1.1. DEFINITION

La durée du travail est le temps pendant lequel le personnel est à disposition de l'employeur, c'est-à-dire non seulement le temps pendant lequel il travaille effectivement mais également pendant lequel il peut s'attendre à un ordre ou à un appel de l'employeur.

La durée du travail comprend donc bien TOUTES les heures de service de garde (également à domicile).

Conséquences :

Le temps de déplacement effectué pour le service pendant la journée de travail est du temps de travail. De même, le temps de repas pris en présence des enfants est du temps de travail.

1.2. LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR EST DE 38 H/SEMAINE À RÉPARTIR SUR 5 OU 6 JOURS.

CONSEIL D'AMI !

La CNE privilégie les contrats en régime de 5 jours/semaine pour les temps pleins !

1.3. PAR PÉRIODE DE 7 JOURS, LE TRAVAILLEUR DOIT POUVOIR BÉNÉFICIER D'UN INTERVALLE DE REPOS HEBDOMADAIRE DE 35 H. CONSÉCUTIVES.

1.4. LIMITE MINIMALE

La durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à 3 H, sauf dans le secteur extrascolaire (CCT 25/12/92: Temps partiel et durée minimale du temps de travail).

1.5. CALCUL DE LA MOYENNE DE 38 HEURES

(CCT du 12/10/1987)

Seuls les horaires repris au règlement de travail peuvent être appliqués. Ceux-ci doivent être organisés pour respecter la limite de 38 heures en moyenne sur 1 ou 4 ou 13 semaines (un trimestre = 13 semaines). Cette limite moyenne doit figurer dans le règlement de travail.

Si les horaires sont faits sur plus d'une semaine, certaines semaines peuvent compter plus de 38 heures, d'autres moins, mais la moyenne doit être respectée:

- 4X38 heures sur 4 semaines (152 H.)
- 13X38 heures sur 13 semaines (494 H.)

La période de référence est la période au cours de laquelle le temps de travail moyen maximal doit être respecté.

Si la période de référence est annuelle, en aucun cas le travailleur ne peut prêter plus de 160H/4 semaines consécutives. (CCT 12/10/87)

CONSEIL D'AMI !

Avant d'accepter toute modification de votre horaire de travail, vérifiez qu'il figure bien au règlement de travail !

Demandez en fin de mois le détail de votre planning qui vous permet de voir si l'horaire réellement presté (+ heures supplémentaires, + réunions + heures de maladie...) figure bien sur cette fiche récapitulative.

1.6. DÉPASSEMENTS INTERDITS

Le cycle de travail ou période de référence est déterminé dans le règlement de travail.

1.6.1. En principe, le cycle est de 13 semaines : horaire de travail établi sur un trimestre. **Sont interdits les dépassements des limites de :**

- 9 heures par jour,
- 50 heures par semaine,
- la moyenne hebdomadaire sur 13 semaines (38 H. X 13 = 494 H/trimestre pour un temps plein).

Ce qui dépasse les 494 H. en fin de trimestre est interdit mais s'il devait avoir lieu, le dépassement doit être considéré comme heures supplémentaires.

La limite interne est le nombre maximal d'heures supplémentaires non encore récupérées qui peuvent être accumulées. Depuis la loi Peeters, cette limite interne est de 143H .

1.6.2. Dans le cas d'un cycle de 4 semaines : si votre horaire prévoit des jours de plus de 9 heures, la moyenne sur un cycle de 4 semaines doit être respectée!

Sont interdits les dépassements des limites de :

- 11 heures par jour,
- 50 heures par semaine,
- la moyenne hebdomadaire sur 4 semaines (4x38H=152H).

Ce qui dépasse les 152 H sur 4 semaines est interdit mais s'il devait avoir lieu, le dépassement doit être considéré comme heures supplémentaires.

1.6.3. Cycle plus long que 4 semaines

L'horaire peut être établi sur une période plus longue que 4 semaines, sans pouvoir excéder la période de 52 semaines. Dans le cas d'une base annuelle, la limite de 160 H de travail sur une période de 4 semaines consécutives ne peut être dépassée. (CCT du 12/10/87)

1.7. HEURES SUPPLEMENTAIRES (concerne principalement les temps pleins)

Attention, pour un temps partiel, les heures en plus de son horaire sont considérées comme complémentaires (sans sursalaire) tant qu'elles ne dépassent pas les limites légales des périodes de référence.

1.7.1. Définition

Est à considérer comme heure supplémentaire, toute heure prestée, par un travailleur à temps plein, au-delà des limites prévues dans les périodes de référence.

N.B. Un travailleur peut prêter 1h de plus que son horaire par exemple, sans que ce ne soit considéré comme heure supplémentaire s'il la récupère dans la période de référence.

1.7.2. Valorisation

Toute heure supplémentaire doit être payée ET récupérée :

Payée : avec le salaire du mois pendant lequel les heures supplémentaires ont été prestées, le travailleur doit recevoir un sursalaire pour les heures supplémentaires.

Celui-ci est de :

- 50 % de la valeur des heures prestées,
- 100% pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et jours fériés.

Récupérée : lorsqu'il récupérera les heures, le travailleur recevra la rémunération normale afférente aux heures supplémentaires.

Salaire et sursalaire sont calculés en tenant compte des primes éventuelles.

Exemple : une heure prestée le dimanche vaut 120 % de la rémunération horaire normale (cf. page 12 Sursalaires) à laquelle s'ajoute un sursalaire de 100% des 120 %, soit: heure de dimanche supplémentaire = heure à 120% + 100% (des 120 %)= 240 %.

1.8. HEURES COMPLEMENTAIRES UNIQUEMENT POUR LES TEMPS PARTIEL

Un travailleur à temps partiel qui travaille en plus que son horaire, tout en respectant les limites légales dans les périodes de référence, preste des heures complémentaires, sans sursalaire.

1.9. VALORISATION DES JOURS ASSIMILES

Les périodes assimilées à du temps de travail (maladies, jours de repos compensatoires pour jour férié...) doivent être comptabilisées comme si le travailleur avait effectivement travaillé au lieu d'être absent, conformément à l'horaire de travail transmis au travailleur.

! En aucun cas, la comptabilisation des périodes assimilées ne peut aboutir à ce que le travailleur «doive» des heures à l'employeur, ou soit en négatif, c'est-à-dire qu'il devrait prêter, lorsqu'il retravaille, des heures en plus de celles initialement prévues dans son horaire.

2. REPOS DU DIMANCHE

(Loi du 16/03/1971)

Loi du 16/03/1971, art. 16 : quand il y a travail du dimanche, un jour de repos doit être octroyé dans les six jours qui suivent ce dimanche. Le repos doit être d'une journée entière si le travail a duré plus de 4H. et d'une 1/2 journée au moins, s'il n'a pas excédé 4 H.

3. JOURS FERIES

(Loi du 04/01/1974)

3.1. DROIT AUX JOURS FERIES

La loi garantit le droit à 10 jours fériés sur l'année.

Tous les travailleurs ont droit à un jour de remplacement payé quand un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité.

Le jour de compensation pour un travailleur qui a travaillé un jour férié est à accorder dans les 6 semaines qui suivent.

Le report de jour férié peut être fixé par le conseil d'entreprise avant le 15 décembre de l'année qui précède.

Temps partiels en 5 jours semaine (horaire fixe ou cyclique)

Que l'horaire soit fixe ou cyclique, dans le cadre du calcul de la durée du travail, le jour férié non presté doit être comptabilisé de la manière suivante :

- les jours fériés qui tombent dans une période habituelle d'inactivité donnent droit à un jour de remplacement,
- les jours fériés qui tombent dans une période normale d'activité sont valorisés à hauteur du travail effectué habituellement ce jour-là.

Dans le cadre d'un horaire fixe ou cyclique, c'est normalement précisé d'office.

Temps partiels en moins de 5 jours semaine (horaire fixe ou cyclique)

Que l'horaire soit fixe ou cyclique, dans le cadre du calcul de la durée du travail, le jour férié non presté doit être comptabilisé de la manière suivante :

- les jours fériés qui tombent dans une période habituelle d'inactivité ne sont pas valorisés,
- les jours fériés qui tombent dans une période normale d'activité sont valorisés à hauteur du travail effectué habituellement ce jour-là.

Temps partiels en horaire variable

Quel que soit le nombre de jours prestés, dans le cadre du calcul de la durée du travail, le travailleur a droit au jour férié dont la valeur est comptabilisée de la manière suivante:

- la somme des heures des 4 semaines qui précèdent la semaine avec le jour férié divisée par 4,
- ce résultat est divisé par le nombre de jours de travail dans l'institution (en général 5).

Exemple :

Je travaille 24h/semaine en 4jours/semaine et suis en horaire variable. Le férié ne tombe pas un dimanche.

Semaine 1 : j'ai presté 24h.

Semaine 2 : j'ai presté 25h.

Semaine 3 : j'ai presté 27h.

Semaine 4 : j'ai presté 24h.

La valeur de mon jour férié : $(24 + 25 + 27 + 24)/4/5 = 5h$

Si j'ai tout le temps presté 24h/semaine, la valeur de mon jour férié = $(24 + 24 + 24 + 24)/4/5 = 4h48$

3.2. EN CAS DE TRAVAIL UN JOUR FERIE

Le travailleur a droit à la rémunération correspondant au travail effectué ce jour-là, majorée des sursalaires pour heures inconfortables **ET à un repos compensatoire.**

Pour les temps pleins : ½ journée de compensation si la prestation était de moins de 4 heures; 1 journée si la prestation était de plus de 4 heures.

Pour les temps partiels : La durée du repos compensatoire est égale à la durée réelle du travail effectué pendant le jour férié.

3.3. VALEUR SALARIALE

Chaque jour férié correspond à des heures non prestées mais payées.

Ces heures sont à payer en tenant compte du salaire de base et d'une moyenne des primes perçues sur une période de référence de 4 semaines.

4. BAREMES ET CLASSIFICATION

NEW!

CCT du 11/07/2023

CONSEIL D'AMI !

Faites inscrire dans le contrat votre fonction et votre catégorie salariale de même que l'ancienneté reprise.

5. ANCIENNETE

(CCT du 01/07/1975)

5.1. RÈGLES

L'employeur doit reprendre la moitié de l'ancienneté acquise chez l'employeur précédent s'il n'y a pas eu d'interruption de plus d'un an.

- Si l'employeur précédent est du même secteur MAE)
 - De 0 à 3 mois : il peut ne pas reprendre d'ancienneté,
 - À partir du 4^e mois : il doit reprendre au moins la moitié de l'ancienneté MAIS on peut négocier plus.
- Si l'employeur précédent est d'un autre secteur, c'est jusqu'à 6 mois qu'il peut ne pas reprendre l'ancienneté.

Exemple : pour un travailleur justifiant de 14 années d'ancienneté :

- S'il change pour un emploi dans le même secteur, il aura au minimum une reconnaissance de 7 années d'ancienneté dès le 4^e mois,
- S'il change pour un emploi dans un secteur différent, il aura au minimum 7 années d'ancienneté dès le 7^e mois.

5.2. L'ANCIENNETÉ BARÉMIQUE EST CALCULÉE À PARTIR DU 1ER JOUR DU MOIS DE L'ENGAGEMENT.

CONSEIL D'AMI !

Rien n'empêche de négocier une ancienneté qui aille au-delà de ce que prévoit la convention. Dans ce cas, faites inscrire l'ancienneté reprise dans le contrat.

6. JOURS DE CONGE

(CCT du 13/01/2003)

En plus des 20 jours (régime de travail de 5 jours/ semaine) de vacances annuelles, le personnel a droit à 4 jours de congés payés supplémentaires.

- Ces 4 jours sont octroyés selon les mêmes modalités que les jours de vacances légaux. L'employeur ne peut vous imposer la date de prise des jours de congé. Il s'agit d'un choix individuel du travailleur sauf en cas de fermeture,
- Un jour de congé supplémentaire payé est octroyé à l'occasion de la fête de la Communauté française : le 27 septembre,
- Accord sectoriel : CCT du 25/06/21 modifiée le 22/10/21. La CCT accorde un jour de congé à tout le personnel + 1 jour pour les 45 ans et plus.

NEW!

ATTENTION : actuellement le champ d'application exclut le personnel d'accueil des SAE (Services d'Accueil d'Enfants).



Renseignez-vous ! Des CCT d'entreprise octroient d'autres jours de congé.

7. VACANCES ANNUELLES

Tout travailleur a droit à 20 jours de vacances annuelles par année (en régime 5 jours/semaine).

Une période de repos de minimum 2 semaines consécutives est obligatoire.

Les ouvriers peuvent obtenir tous les renseignements par rapport à leurs congés sur le site de l'Office national des Vacances annuelles (www.onva.fgov.be/fr/Accueil).

NEW!

AR du 08/02/2023 : application dès le 1er janvier 2024.

Si une travailleuse est malade pendant ses vacances annuelles, ces jours de congés seront reportés si elle rentre un certificat d'incapacité de travail.



8. FRAIS DE TRANSPORT

ATTENTION : dans ce cas, il s'agit de montants nets!

8.1 DOMICILE - LIEU DE TRAVAIL

(CCT du 26/02/1991 • du 02/03/1994 • du 26/09/2012 • 18/10/2013)

Tous les travailleurs ont droit à une intervention de l'employeur dans leurs frais de transport entre le domicile et le lieu de travail, sur base de la grille SNCB et ce, quel que soit le moyen de transport utilisé.

NB: Pour le calcul de la distance, seul l'aller est comptabilisé et rien n'est valorisé en dessous de 4 Km.

Déplacement en vélo : 0,27 € par Km dès le premier Km (au 01/07/2021).

8.2 FRAIS DE TRANSPORT POUR MISSION

(CCT du 31/05/2013)

Tous les travailleurs qui utilisent leur voiture pour effectuer des déplacements professionnels (pour des missions déterminées par l'employeur) ont droit à une intervention de l'employeur pour la totalité des km parcourus pour cette mission.

Transports en commun: 100% des frais sur base des pièces justificatives.

Voiture personnelle : 0,4280€/Km du 01/07/2023 au 30/06/2024.

CONSEIL D'AMI !

Vérifiez son application sur vos fiches de paie !

9. SURSALAIRES POUR PRESTATIONS IRREGULIERES

(CCT du 26/01/1993)

Prestations du dimanche ou de nuit et services coupés: + 20%.

Services coupés = service de jour interrompu par 4 heures d'affilée au moins: +20% sur l'ensemble de la prestation.

NB : En principe, les sursalaires sont dus pour les prestations effectives et assimilées (incapacité de travail).

CONSEIL D'AMI !

Le contrat ne peut pas prévoir que le salaire comprend déjà les sursalaires. La fiche de paie doit explicitement reprendre le calcul de ces sursalaires.

10. PRIME SYNDICALE

(CCT du 27/01/2010 modifiée par la CCT du 18/01/19)

CONSEIL D'AMI !

Parlez-en à vos collègues syndiqués ou non et réclamez les formulaires !

Les organisations syndicales ont obtenu que le personnel du secteur bénéficie d'une prime syndicale. Cela signifie que, s'il est affilié à une organisation syndicale, tout membre du personnel doit recevoir avec la fiche paie de janvier, un formulaire déjà complété par l'employeur pour la partie qui le concerne. En effet, l'employeur n'a pas à savoir qui est affilié ou pas. Tous les documents doivent être donnés complétés à tous les travailleurs.

Ce formulaire, une fois rempli, doit être retourné par le travailleur à la CNE qui lui rembourse alors une partie de sa cotisation.

Montants remboursés : 90 € pour un temps plein , 45 € pour un temps partiel.

11. PRIME DE FIN D'ANNEE

Uniquement valable pour les services subsidiés et agréés

(CCT du 19/09/1988)

La prime de fin d'année est composée de 2 parties :

- Une partie forfaitaire. Montant en 2023 : 454,0161 €,
- Une partie variable qui correspond à 2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée, c'est-à-dire : salaire brut d'octobre X 12 X 0,025.

Les travailleurs licenciés pour motif grave ou dont les prestations n'atteignent pas 4 mois dans l'année chez le même employeur n'ont pas droit à cette allocation.

Pour l'ensemble des services, pour les travailleurs à temps partiel, la partie forfaitaire de la prime est calculée au prorata de la durée contractuelle de travail.

Un travailleur qui a été engagé ou licencié pendant l'année en cours reçoit une prime calculée au prorata des prestations effectuées pendant la période de référence (du 1er janvier au 30 septembre). Chaque mois presté donne droit à 1/9 de la prime. La prime est payée en une fois dans le courant du mois de décembre.

12. INCAPACITÉ DE TRAVAIL

NEW!

Loi du 03 octobre 2022, en application depuis le 28 novembre 2022 :

Les travailleurs ne sont plus tenus de produire un certificat médical pour une incapacité d'un jour et ce, 3 fois par année.

Attention :

- Les 3 jours ne peuvent pas être consécutifs !
- Les règles sont différentes selon le nombre de travailleurs dans l'entreprise (< 50 ou > 50 travailleurs).

Renseignez-vous auprès de vos délégués

13. PETITS CHOMAGES

A l'occasion de certains événements familiaux (mariage, naissance, décès...) et afin de remplir certaines obligations civiques (élections, justice..), tous les travailleurs ont droit, avec maintien de leur rémunération normale, de s'absenter de leur travail. La liste de circonstances de «petits chômages» est disponible auprès de votre secrétariat régional.

14. AMENAGEMENT DE LA FIN DE CARRIERE PROFESSIONNELLE et PLAN TANDEM

14.1 RÉGIME GÉNÉRAL DU CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE :

Le régime de crédit-temps fin de carrière permet aux travailleurs de réduire leurs prestations d'1/5 temps ou à 1/2 temps jusqu'à la prise de leur pension.

Vous pouvez obtenir le droit au crédit-temps et l'allocation de l'ONEM, dès l'âge de 60 ans.

Conditions de carrière : au moins 25 ans en tant que salarié.

Conditions d'ancienneté : 2 ans au moment de la demande.

CCT du 11/07/2023 (fin de validité : 30/06/2025) : adaptation à l'âge de 55 ans pour la perception des allocations en cas de carrière longue (35 ans) , de métier lourd ou d'entreprise en difficulté.

14.2 INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VIA LE PLAN TANDEM :

(CCT du 14/12/2005).

Chaque travailleur qui réduit ses prestations à mi-temps peut bénéficier d'une indemnité complémentaire à l'allocation d'interruption dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière jusqu'à l'âge de sa pension pour autant que toutes les conditions pour l'obtenir soient remplies. Cette allocation complémentaire à l'indemnité crédit-temps à charge de l'ONEM est payée par l'ASBL «Old Timer». La somme des 3 revenus bruts (salaire, allocation crédit-temps ONEM et allocation complémentaire indexée de l'ASBL «Old Timer») équivaut à 80% de la rémunération brute antérieure. Il est toujours possible de faire vérifier son dossier et calculer le montant de l'indemnité via l'ASBL «Old Timer». Conditions :

- remplir les conditions pour bénéficier du crédit temps mi-temps fin de carrière (voir plus haut) et de l'allocation y afférant,
- être engagé dans le cadre d'un poste subsidié par l'ONE ou financé par fonds propres de l'employeur. Sous conditions spécifiques les ACS, les APE et Maribel peuvent bénéficier du plan Tandem,
- être au maximum de son ancienneté barémique,
- être occupé au moins à 3/4 temps.

ATTENTION:

- l'assimilation des périodes de crédit-temps pour la pension a changé, il faut vérifier l'impact de cette mesure sur le montant de votre pension en vous adressant au Service Fédéral des Pensions,
- l'employeur doit remplacer le temps libéré par un travailleur peu ou pas expérimenté (2 ans maximum à l'entrée en fonction). Néanmoins, des dérogations sont possibles. N'hésitez pas à prendre contact avec l'ASBL Old Timer.

15. CREDIT-TEMPS

Le crédit-temps avec motif est un droit pour tous les travailleurs, s'ils justifient d'un motif particulier, d'arrêter ou de réduire le travail pendant 36, 48 ou 51 mois maximum tout en percevant des allocations pendant la période de suspension ou de réduction. Le droit au crédit-temps a été instauré pour les travailleurs à temps plein ou certains temps partiels. Le droit au crédit-temps sans motif a été supprimé.

Conditions :

- être dans la situation des motifs énumérés,
- justifier de 2 ans d'ancienneté (au moment de la demande écrite)

MAIS, Pour le droit à l'allocation :

- 3 ans d'ancienneté pour le motif « prendre soin de son enfant de moins de 5 ou 8ans »,
- accord préalable de l'employeur pour les entreprises de maximum de 10 travailleurs.

Motifs :

1. Prendre soin de son enfant de moins de 8 ans (réduction ½ temps ou 1/5 temps) ou de moins de 5 ans (réduction temps plein),
2. Octroyer des soins palliatifs,
3. Prendre soin d'un membre du ménage ou d'un membre de la famille gravement malade,
4. Prendre soin de son enfant handicapé de moins de 21 ans,
5. Prendre soin de son enfant (ou d'un enfant membre du ménage) mineur gravement malade,
6. Suivre une formation reconnue par les Communautés ou le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre.

	Durée minimale		Durée maximale
	100% ou 50%	20%	Droit + Allocations
Soins enfant < 8/5 ans	3 mois	6 mois	48 mois
Soins palliatifs	1 mois (2 mois max par patient)		51 mois
Maladie grave d'un proche	1 mois (3 mois max)		
Enfant handicapé < 21 ans	3 mois	6 mois	
Maladie grave d'un enfant mineur	1 mois (3 mois max)		
Formation	3 mois	6 mois	36 mois

ATTENTION : les démarches doivent s'effectuer 3 ou 6 mois à l'avance en fonction de la taille de l'entreprise.
Renseignez-vous !

16. REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (ex-prépendance - travailleurs âgés licenciés) Fin de validité : 30/06/2025

(CCT 11/07/2023)

RCC : Pour les travailleurs qui ont 60 ans pendant la durée de validité de la CCT et au plus tard à la fin de leur contrat

Conditions de carrière :

- 35 ans de carrière,
- avoir soit 20 ans de travail de nuit soit avoir exercé un métier lourd,
- être licencié pendant la durée de validité de la CCT.

Les conditions d'âge et de carrière pour accéder aux RCC se durcissent petit à petit. Renseignez-vous auprès de vos délégués ou de vos permanents pour avoir les informations les plus récentes.

CCT du 11/07/23 (fin de validité : 31/12/2026) Dispense d'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs décrits ci-dessus.

17. CONGE - EDUCATION PAYE (CEP)

Tous les travailleurs du secteur privé qui travaillent à temps-plein ou au moins à 4/5ème y ont droit.

Si vous travaillez à moins de 4/5ème, avec des horaires variables, vous avez droit au CEP proportionnellement à votre occupation.

Si vous travaillez à temps partiel (moins de 4/5ème et minimum ½ temps) avec un horaire fixe, vous y avez droit mais uniquement pour suivre une formation professionnelle pendant votre temps de travail.

Une formation professionnelle reconnue donne droit à 120h de CEP. Une formation générale donne droit à 80h de CEP.

Pour les travailleurs disposant d'un CESS max. qui suivent une formation en promotion sociale, via le congé-éducation payé :

- Remboursement des frais liés à l'inscription et remboursement des frais scolaires à concurrence de 100 €, après avoir suivi une année scolaire complète et avoir passé les examens.

Les demandes de formation doivent être rentrées au service du personnel de l'institution au plus tard le 31 octobre de l'année en cours.

! L'employeur ne peut refuser ce droit.

18. AVANTAGES ACQUIS

L'ensemble des éléments repris dans cette brochure sont des minima légaux ou réglementaires. La direction ne peut, en aucun cas, se prévaloir de ces minima pour supprimer ou revoir des conditions de travail ou de rémunérations plus avantageuses existantes.

19. REGLEMENT DE TRAVAIL

Une copie du règlement de travail doit être remis à chaque travailleur dès avant la signature du contrat.

Le règlement de travail détermine toute une série d'éléments relatifs à vos droits et obligations de travailleur dans l'institution, tels que :

- les horaires;
- les sanctions possibles;
- les procédures en cas de maladie, d'accident de travail...
- ...

Lisez-le attentivement et n'hésitez pas à questionner les délégués CNE si certains articles vous posent question.

20. LA VIE DE L'ENTREPRISE

Les procès-verbaux des réunions de Conseils d'Entreprise (CE) et des Comités de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) sont accessibles pour tous les travailleurs. Ils contiennent des informations très utiles pour chacun. Leur affichage est obligatoire.

CONSEIL D'AMI !

Vous ne les trouvez pas ? Demandez-les à votre délégué syndical !

EN QUOI LE SYNDICAT PEUT-IL VOUS ETRE UTILE ?

1. L'information

Vous venez de le constater, les délégués CNE de votre entreprise vous informent ! Par des documents comme ceux-ci, mais aussi en répondant à vos questions : par téléphone ou par écrit, ou lors d'un entretien. Voyez la liste des contacts ci-après. Les délégués CNE de votre entreprise sont les personnes auprès desquelles vous pouvez obtenir un maximum d'informations sur la législation sociale mais aussi sur le cadre des Milieux d'Accueil de l'Enfance.

2. La défense

Chaque semaine, chaque jour, les délégué(e)s et permanent(e)s défendent individuellement les affilié(e)s : contrats mal rédigés, fiches de salaires non délivrées, salaire pas respecté, horaires illégaux...

Dans les institutions de plus de 15 travailleurs, des délégations syndicales défendent collectivement le personnel : règlement de travail, conventions d'entreprise, horaires, ...

Dans celles de plus de 50 ou de 100 travailleurs, des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et des Conseils d'Entreprise (CE) peuvent être mis en place. En commission paritaire (lieu paritaire employeurs-représentants des travailleurs où sont conclues des conventions collectives de travail, telles que la formation, les horaires inconfortables...), la CNE participe à de nombreuses séances de conciliation pour défendre les travailleurs du secteur.

3. La promotion du personnel des Milieux d'Accueil de l'Enfance

Que ce soit :

- en commission paritaire : pour les conventions qui règlent vos conditions de travail,
- à la Région wallonne, en Communauté française ou à la Région bruxelloise : pour le financement de votre secteur,
- dans les commissions consultatives,
- à l'ONE.

Partout, la CNE agit, jour après jour, pour améliorer vos conditions et le cadre de votre travail.

4. Par la promotion de l'ensemble des travailleurs

C'est la CNE qui a obtenu un plan de revalorisation barémique du personnel. La CNE défend un projet de société solidaire, où la sécurité sociale est maintenue comme obstacle à l'exclusion, où le travail est un droit pour tous, où la dignité humaine est la règle.

Pour obtenir les documents et informations nécessaires, contactez votre délégué(e) CNE. La CNE continue de se battre pour une revalorisation du barème de puériculteur-trice et une amélioration de l'encadrement dans l'accueil.

PRENEZ VOTRE AVENIR EN MAINS !

1. Continuez à vous tenir informé(e) et à informer vos collègues. L'information est le point de départ de l'autonomie.
2. Affiliez-vous en renvoyant le bulletin figurant p.1. Une affiliation est non seulement un geste de défense individuelle, mais surtout un acte de solidarité et de renforcement de l'action collective.

3. Participez ! Les résultats positifs ne s'obtiennent qu'avec vous. Ensemble, on va plus haut.
4. Plus jamais la loi du silence : contactez-nous !

ET PLUS ENCORE...

Vous souhaitez rejoindre l'équipe syndicale, n'hésitez pas à contacter la permanente de votre région.

Le ou la déléguée dispose d'une protection pour assumer son mandat de représentation des collègues.

Venez renforcer notre équipe!
POUR ALLER PLUS LOIN !



- Site de la CNE : www.lacsc.be/cne
- Site des Fonds sociaux : www.apefasbl.org
- Site du Ministère de l'emploi et du travail : www.emploi.belgique.be

Permanentes régionales du secteur de l'enfance.

Namur - Luxembourg

Sandrine PIERLOT • Chaussée de Louvain, 510 • 5004 BOUGE
081 25 90 77 • sandrine.pierlot@acv-csc.be

Bruxelles - Brabant wallon

Sarah DEVIGNE • Rue Pléтинckx, 19 • 1000 BRUXELLES
02 557 86 09 • Sarah.devigne@acv-csc.be

Liège - Verviers

Marie-Christine FALZONE • Boulevard Saucy, 10 • 4020 LIEGE
04 340 75 04 • marie-christine.falzone@acv-csc.be

Eupen

Vera HILT • Rue d'Aix-la-Chapelle, 89 • 4700 EUPEN
087 85 99 26 - vera.hilt@acv-csc.be

Charleroi - La Louvière

Maïté SNYDERS • Rue Prunier, 5 • 6000 CHARLEROI
071 23 08 72 • maite.snyders@acv-csc.be

Mons - Tournai

Sylvie POTTIEZ • Rue Claude de Bettignies, 10-12 • 7000 MONS
065 37 26 23 • sylvie.pottiez@acv-csc.be





CNE
CSC
Non-Marchand

Ensemble
on va
plus haut